

1.9.2014

Seurakunnille

Sisältää: 1. Vuorotteluvapaan ehtoihin muutoksia 1.9.2014 alkaen
2. KyrkTAK 2014-2016 on ilmestynyt
3. Vuosilomamuistio 2014

1. Vuorotteluvapaan ehtoihin muutoksia 1.9.2014 alkaen

Vuorotteluvapaalakia (1305/2002) on muutettu 1.9.2014 alkaen. Merkittävimmät muutokset koskevat:

- vuorotteluvapaalle jäävän työhistoriavaatimusta
- vuorotteluvapaan kestoja ja sen jaksottamista
- vuorotteluvapaalle jäävän yläikärajaa ja
- vuorottelusijaiselle asetettua työttömyysedellytystä.

Tässä mainittujen muutosten lisäksi lakiin on tehty myös joitakin pienempiä muutoksia, jotka myös selostetaan jäljempänä.

Vuorotteluvapaalle jäävän työhistoriavaatimus

Vuorotteluvapaalain työhistoriaedellytystä koskeva 4 § muuttuu siten, että jatkossa vuorotteluvapaalle jäävältä edellytetään 16 vuoden työhistoriaa aiemman 10 vuoden sijasta. Uudelle vuorotteluvapaalle voi edelleen jäädä, kun aiemman vuorotteluvapaan päättymisen jälkeen työssäoloaikaa on ollut vähintään viisi vuotta.

Vuorottelijan yläikäraja

Lakiin on otettu uusi 5 a §, jossa vuorottelijalle asetetaan yläikäraja. Vuorotteluvapaata ei voi aloittaa sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, jonka aikana vuorottelija täyttää iän, joka vastaa työntekijän eläkelain (395/2006) mukaista vanhuuseläkkeen alkamisen alaikärajaa vähennettynä kolmella vuodella. Nykyisen eläkejärjestelmän voimassa ollessa yläikäraja on 60 vuotta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vuorotteluvapaalle ei voi jäädä enää sen kalenterikuukauden jälkeen, jonka aikana vuorottelija täyttää 60 vuotta. Muutoksella pyritään estämään eläkkeelle jääminen suoraan vuorotteluvapaalta. Yläikärajaa ei sovelleta ennen vuotta 1957 syntyneisiin.

Vuorotteluvapaan kesto ja vapaan jaksottaminen

Lain muutetun 6 §:n mukaan vuorotteluvapaan vähimmäiskesto nousee 90 kalenteripäivästä 100 kalenteripäivään. Enimmäiskesto on jatkossa 360 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaa voidaan pitää yhdenjaksoisena tai se voidaan jaksottaa enintään kolmeen jaksoon. Kunkin jakson vähimmäispituus on 100 kalenteripäivää. Lain 7 §:ään on otettu uusi säännös vuorotteluvapaajakson ajankohdan muuttamisesta. Jakson ajankohtaa voidaan nyt muuttaa sopimalla uu-

desta ajankohdasta ennen jakson alkamista. Muuttaminen edellyttää molempien osapuolien, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän, tahtoa ajankohdan muuttamiseen.

Vuorotteluvapaa on edelleen pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta eikä sen yhteenlaskettu kokonaiskesto saa ylittää vapaalle säädettyä enimmäiskesto.

Sijaisen työttömyshistoria

Muutetun lain 9 §:n mukaan lähtökohtana on, että vuorotteluvapaan sijaiseksi palkattavan henkilön on tullut olla työttömänä työnhakijana yhdenjaksoisesti tai osissa vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi palkattavan tulee olla työttömänä työnhakijana välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Poikkeuksena tiukennettuun työttömyshistoriaedellytykseen ovat alle 30-vuotiaat työttömänä työnhakijana olevat, joiden ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulunut enintään yksi vuosi, sekä työttömät työnhakijat, jotka vuorotteluvapaan alkaessa ovat alle 25-vuotiaita tai yli 55-vuotiaita. Heidän kohdallaan työttömyshistoriaedellytys on vanhan lain mukainen.

Muut muutokset

Lakiin on lisätty uusi 4 a §, jonka mukaan työssäoloaikaan lasketaan myös sellainen työssäoloaika tai työssäoloaikaan rinnastettava aika, jonka henkilö on ollut vakuutettuna Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä. Henkilön tulee tällöin esittää työskentelystään tai työhön rinnastettavasta ajasta riittävä ja luotettava selvitys.

Lain 13 §:n 2 momentin mukaan vuorottelukorvausta ei makseta siltä vuorotteluvapaasopimuksen mukaiselta vuorotteluvapaan ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista. Aiemmin vuorottelukorvausta maksettiin aikaisintaan siitä lukien, kun vuorottelusopimus sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta on toimitettu työ- ja elinkeinotoimistolle. Nyt vuorottelukorvausta voidaan maksaa vuorotteluvapaan alusta alkaen, vaikka sijaisen työsopimusta ei olisi toimitettu vuorotteluvapaan alkamiseen mennessä, kunhan sijainen on ollut työssä vuorotteluvapaan alkamisesta lähtien. Lain 8 §:n mukaan sijaisen työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi on jatkossa toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista tai viipymättä sen jälkeen.

Lain 13 §:n 4 momenttiin on otettu uusi säännös oikeudesta vuorottelukorvaukseen niissä tilanteissa, joissa vuorottelijan työsuhde päättyy vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vuorotteluvapaalle säädetty vähimmäiskesto (100 kalenteripäivää) täyttyy. Muutoksella turvataan vuorottelijan asema tilanteissa, joissa vuorotteluvapaa ei vuorottelijasta riippumattomista syistä toteudu vuorottelusopimuksessa sovitulla tavalla työ- tai virkasuhteen päättymisen takia (esimerkiksi irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla).

Lisäksi lakiin on tehty joitain teknisluonteisia muutoksia.

Muutosten voimaantulo

Muutokset tulevat voimaan 1.9.2014. Muutokset eivät kuitenkaan koske tilanteita, joissa vuorotteluvapaasta on sovittu ennen 1.9.2014 ja vuorotteluvapaa alkaa vuoden 2014 loppuun mennessä. Tällöin vuorotteluvapaan ehdot määräytyvät vanhojen säännösten mukaan.

Muuta huomioitavaa

Vuorotteluvapaalle jääminen perustuu edelleen työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän sopimukseen asiasta. Viranhaltijalla/työntekijällä ei ole yksipuolista oikeutta vuorotteluvapaaseen.

Vuorottelukorvauksen suuruus säilyy ennallaan. Sen suuruus on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon vuorottelijalla olisi oikeus työttömäksi jäädessään, kuitenkin niin, että korvauksen suuruus on 80 %, jos vuorottelijalla on vähintään 25 vuotta lain 4 §:ssä tarkoitettua työhistoriaa ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Muutosten tavoitteena on muun muassa järjestelmän aiheuttamien kustannusten pienentäminen ja työllisyyden lisääminen. Muutokset liittyvät hallituksen rakennepoliittiseen ohjelmaan talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi. Lakimuu-
tosten vaikutuksia arvioidaan kahden vuoden kuluttua lain voimaantulosta yhdessä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

2. KyrkTAK 2014-2016 on ilmestynyt

KyrkTAK 2014-2016, Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal och separatavtal, on julkaistu. Sitä voi tilata [Unigrafia-kirjapainosta](#).

3. Vuosilomamuistio 2014

Vuosilomamuistion esimerkeistä on löytynyt kaksi virhettä, jotka on nyt korjattu. Päivitetty vuosilomamuistio 2014 löytyy Sakastin [Palvelussuhde-sivuilta](#).

Työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala

Työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki